

A CONCILIAÇÃO NO DIREITO PROCESSUAL BRASILEIRO E SUA ANÁLISE NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO

THE CONCILIATION IN BRAZILIAN PROCESS LAW AND ITS ANALYSIS IN THE LABOR REGIONAL COURT OF THIRD REGION

Najara Cristiane dos Santos*

Washington Luiz Ferreira Dias Lopes**

Resumo

A conciliação é indubitavelmente um dos instrumentos mais eficazes no combate à morosidade da justiça, revelando-se um fator não só de garantia de celeridade, mas também de economia e acesso à justiça. O presente artigo tem como tema o instituto da conciliação no ordenamento jurídico brasileiro, com enfoque nas relações de trabalho, desenvolvendo a análise da importância dos métodos alternativos de resolução de conflitos, à luz do sistema adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pioneiro no procedimento. Discutir-se-á quais as vantagens e benefícios advindos da conciliação como alternativa ao processo judicial, no contexto da relação de trabalho, por meio da realização de estudo bibliográfico acerca do conceito, surgimento e desenvolvimento do instituto, bem como de visita técnica à central de conciliação do Tribunal, de modo a demonstrar as vantagens alcançadas por esse método de resolução de conflitos e o que pode ser realizado para aumentar as chances de sucesso efetivo.

Palavras-chave: Conciliação; Método alternativo; Novo Código de Processo Civil; Justiça do Trabalho; Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região.

* Mestranda em Teoria do Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, com bolsa da CAPES. Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Contato: najicris@hotmail.com.

**Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Contato: washington.diaslopes@hotmail.com.

Abstract

There is no doubt about the conciliation be one of the most effective instruments to combat the slowdown of the Justice, that shows itself as a factor of not just celerity, but also economy and access to justice. The present article is about the institute of conciliation in Brazilian Law, emphasizing the labour disputes, developing the analysis of alternative methods of conflicts resolution importance before the system adopted by the Labor Regional Court of Third Region. Will discuss the advantages and benefits overcoming from conciliation as an alternative to judicial procedure in the context of labor relation through the study of bibliography about the definition, resurging and developing of the institute, as well technical visits to conciliation centers of Labor Regional Court of Third Region, in order to show that this method of reach agreement is more desirable and advantageous, and that to reach effective success implies more attention and prepare of involved professionals and suitable physical structure.

Key-words: Conciliation; Alternative method; New Code of Civil Procedure; Labor Law; Labor Regional Court of Third Region.

1. INTRODUÇÃO

O Direito é uma área de conhecimento e atuação muito ampla e sua principal função, no ponto de vista prático, é a resolução de conflitos. No Estado Democrático de Direito, o principal instrumento para a solução de pretensões opostas, ou, em termos jurídicos, da lide, é estudado e efetivado pelo Direito Processual. A partir de seu estudo, pode-se visualizar que o mais tradicional meio de resolução no Brasil sempre foi o judicial, embora antes da instituição do monopólio do Estado, os indivíduos utilizassem dos métodos consensuais, como a arbitragem, que se mostra como a mais antiga técnica no mundo ocidental. Nesse sentido, o estudo do processo busca também desvendar qual caminho seria o melhor e mais eficaz, dentro da legalidade, para resolver determinado confronto de interesses.

Normalmente, quando do surgimento de um conflito, caso não seja solucionado pela naturalidade e bom senso provenientes da vida social, busca-se o auxílio jurídico, por meio da atuação dos operadores do Direito, o que acarreta na opção pelo Judiciário, por ser a via mais clara e conhecida pela sociedade. Isso demonstra como a cultura brasileira é impregnada pela necessidade do litígio, embutindo o preconceito na utilização dos demais métodos dos quais o Estado não participa.

Entre algumas técnicas alternativas já disseminadas, pode-se destacar a conciliação como

sobressalente no ordenamento jurídico, espécie do gênero autocomposição, e é justamente esse instituto que o presente artigo visa explorar, com ênfase à sua aplicação no Direito Processual do Trabalho, no qual, tradicionalmente, a tentativa de celebração de acordos ocupa espaço significativo. Perpassar-se-á pela análise do Direito Processual Civil, materializado no atual e no novo texto do Código de Processo Civil (CPC), por aplicação subsidiária, na busca de se identificar se haverá alguma mudança para a seara trabalhista a partir de sua sanção.

Apesar da natureza eminentemente extrajudicial, a mediação e a conciliação, muitas vezes, manifestam-se dentro do processo judicial. Ainda que não o integrem, podem ser promovidas com o auxílio de órgãos próprios do poder judiciário e ter também presentes as figuras dos conciliadores e/ou mediadores como terceiros auxiliares, estes também podendo ser fornecidos por meio de cadastros do próprio Poder Público.

No âmbito da Justiça do Trabalho, será feita uma abordagem sobre o modo de aplicação do instituto, com ênfase na atuação do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da Terceira Região, em razão do seu pioneirismo nessa prática³, perante os demais órgãos brasileiros da Justiça especializada, a fim de demonstrar a eficácia e o êxito obtido na atividade, bem como os rumos promissores que pode estabelecer para a sociedade brasileira.

2. A CONCILIAÇÃO COMO ESPÉCIE DA AUTOCOMPOSIÇÃO

2.1 Breves considerações

No Brasil, de acordo com Nykson Mendes Lacerda Cavalcante (2013), a conciliação remonta à época imperial (século XVII e XVIII), cujas Ordenações Manuelinas⁴ (1514) e

³ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada junto à Central Permanente de Conciliação de Segunda Instância do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, localizado na Rua Desembargador Drumond, 41, 10º andar, bairro Serra – Belo Horizonte/MG, em 07 de abril de 2015.

⁴ As Ordenações Manuelinas foram compilados da legislação portuguesa de 1512 a 1605 que objetivavam buscar a adequação do reino português ao seu crescimento e são consideradas o primeiro corpo legislativo impresso no país.

Filipinas⁵ (1603) continham a previsão de o juiz dizer a ambas as partes litigantes se estas desejavam seguir com ódio e dissensões ou se desejavam acordar entre si. Porém, foi somente por meio da Constituição Imperial Brasileira (1824) que a conciliação ganhou status constitucional, posto que a referida Constituição previa em seu artigo 161 que, “sem se fazer constar que se tem intentado o meio de reconciliação não se começará processo algum” (BRASIL, 1824).

Entretanto, no contexto mundial, até aproximadamente o século XIX, “não se vislumbrava outra forma de se organizarem as relações sociais e humanas senão pela opressão, pelos elos de uma tirânica dominação de que, conforme diz, nem o Direito de família com seu conteúdo ético e afetivo escapava” (GONÇALVES, 2012, p. 62-63).

Com o desenvolver do direito pátrio, a conciliação continuou ganhando força e passou a fazer parte dos dissídios individuais e coletivos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que começou a vigorar em 1943. Afirma, Nykson Mendes Lacerda Cavalcante (2013), que, se por um lado, a CLT valorou e até hoje prima pela conciliação, o CPC de 1939 praticamente a deixou de lado. A situação, porém, presenciou o início de uma mudança em 1973, pois o CPC que começou a vigorar em 1º de janeiro de 1974 e prevalece atualmente abriu espaço para a conciliação, tendo em vista a elevada demanda que tem chegado ao Judiciário há anos, acarretando um conseqüente acúmulo de processos caros e complexos, por seu alto nível de formalidade.

Em sua posse como presidente do Supremo Tribunal Federal (STF), em 23 de abril de 2010, o então Ministro Cezar Peluzo se mostrou preocupado com o cenário caótico em que se encontra a Justiça brasileira e destacou, em seu discurso, a importância de se buscar meios alternativos de resolução de conflitos:

O mecanismo judicial, hoje disponível para dar-lhes resposta, é a velha solução adjudicada, que se dá mediante produção de sentenças e, em cujo seio, sob influxo de uma arraigada cultura de dilação, proliferam os recursos inúteis e as execuções extremamente morosas e, não raro, ineficazes. **É tempo, pois, de, sem prejuízo doutras medidas, incorporar ao sistema os chamados meios alternativos de resolução de conflitos, que, como instrumental próprio, sob rigorosa disciplina, direção e controle do Poder Judiciário, sejam oferecidos aos cidadãos como mecanismos facultativos de exercício da função constitucional de resolver conflitos.** Noutras palavras, é preciso institucionalizar, no plano nacional, esses meios como remédios jurisdicionais facultativos, postos alternativamente à disposição dos jurisdicionados, e de cuja adoção o desafio dos órgãos judicantes e a maior celeridade dos processos, que já

⁵ As Ordenações Filipinas são uma compilação dos códigos que regiam em Portugal à época de Dom João IV.

serão avanços muito por festejar, representarão mero subproduto de uma transformação social ainda mais importante, a qual está na mudança de mentalidade em decorrência da participação decisiva das próprias partes na construção de resultado que, pacificando, satisfaça seus interesses. (PELUZO, 2010, p. 10, destaque nosso).

Alguns meses após a posse do referido ministro, foi editada a Resolução n. 125, de 29 de novembro de 2010, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)⁶, que destacou a importância da capacitação de conciliadores e mediadores, propôs a criação dos Centros Judiciários de Conflitos e Cidadania para a realização de conciliações, entre outras propostas que revelam a referida norma como verdadeiro instrumento facilitador de acesso à justiça (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010).

Atualmente, no contexto mundial, incluído o Brasil, tem-se notado uma tendência à disseminação dos métodos alternativos de solução de conflitos, em razão de seu caráter de celeridade, economia, eficácia e otimização do exercício da cidadania, a partir da ampliação da democratização do exercício de direitos. Diante do contexto político-econômico brasileiro, a sociedade tem observado os benefícios de se celebrar um acordo que lhe permite a obtenção de resultados positivos quase imediatamente, em vez de enfrentar as mazelas de um litígio judicial que dura anos, consumindo não só tempo, mas também dinheiro, e que, na maioria das vezes, no fim das contas, demonstra um maior peso de perdas do que ganhos.

2.2 Da conciliação

De acordo com grande parte da doutrina, podendo-se citar Fredie Didier Júnior, Ada Pellegrini Grinover e Carlos Henrique Bezerra Leite, conciliação e mediação são espécies e técnicas da autocomposição. Esta, por sua vez, constitui-se em um método alternativo de solução de conflitos que não envolve jurisdição, isto é, os próprios envolvidos promovem a composição da decisão, por meio de concessões recíprocas, de modo a favorecer seus interesses mutuamente, com ou sem a participação de terceiros auxiliares, que serão conciliadores ou mediadores. Tem

⁶ O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) é uma instituição pública que visa aperfeiçoar o trabalho do sistema judiciário brasileiro, principalmente no que diz respeito ao controle e à transparência administrativa e processual, se configurando num instrumento efetivo do Poder Judiciário em benefício da sociedade. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2015).

como característica a redução de gastos que implica para as partes, pois estas normalmente conseguem chegar a um consenso por meio de um único ato, economizando em deslocamentos e, obviamente, custas e emolumentos judiciais.

Embora se assemelhem, a diferença fundamental entre ambas as espécies é a participação ativa estampada pelo conciliador, que pode, inclusive, sugerir soluções para o litígio. O mediador, por outro lado, obrigatoriamente deve mostrar-se imparcial, servindo apenas como facilitador da comunicação entre os envolvidos. Deve buscar a exposição dos sentimentos e pensamentos dos participantes, melhorar o relacionamento atual, de modo a chegarem juntos, mas com independência, à harmonização de interesses.

Verifica-se, portanto, que a mediação é mais indicada aos casos em que haja relação anterior entre os envolvidos, como conflitos de família. A conciliação, entretanto, pode ser aplicada aos demais casos, em que normalmente não haja qualquer relação ou sentimento anterior entre os envolvidos, apenas a vontade de solucionar o conflito objetivamente posto.

Ambas as técnicas podem ocorrer em âmbito extrajudicial - anterior à instauração do processo - ou judicial - durante o curso processual, no qual conciliadores e mediadores desempenham função de auxiliares da justiça, com garantias e deveres análogos. Podem ocorrer junto a câmaras públicas institucionais, vinculadas a determinado tribunal, em ambiente privado, de maneira menos formalizada, ou em câmaras administrativas, vinculadas à Administração Pública (DIDIER JÚNIOR, 2014). No âmbito extrajudicial, busca-se a prevenção da instauração do litígio, ao passo que, judicialmente desenvolvida, visa-se a solução da demanda já constituída.

Por assim dizer, constata-se que esse método tem uma relação mais socialmente próxima das partes que buscam resolver um problema fugindo da morosidade estruturalmente predominante no litígio judicial. Ao contrário, os métodos alternativos se mostram mais simples e naturalmente aplicados aos conflitos humanos, mais notadamente, nas relações entre empregadores e trabalhadores. Sua legitimidade se funda na ausência de coerção de vontades, que, muitas vezes, é manifestada por meio da força ou até da violência, não havendo parte vencida, ambas saem beneficiadas.

As funções primordiais do Estado têm incentivado a disseminação da autocomposição por vários métodos. A Legislativa, por meio da edição de leis que permitam e facilitem a transação e imponham deveres aos partícipes da atividade da justiça. A Executiva, por sua vez, a partir de regras permissivas de fases de negociação na via administrativa, anteriores à instauração do

litígio, e instalação de câmaras administrativas de conciliação. Por fim, no âmbito da Judiciária, o principal instrumento é a Resolução n. 125 de 2010 do CNJ, editada em 2010 (DIDIER JÚNIOR, 2014), que, conforme visto, implementa política pública de tratamento adequado dos conflitos de interesses, regulamentando o procedimento e a conduta dos envolvidos. Atualmente, tem-se, ainda, no âmbito da Justiça do Trabalho, a Resolução n. 174, de 30 de setembro de 2016, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)⁷.

A matéria do litígio, tratada pelo Direito Processual, é de competência legislativa privativa da União, não havendo legislação propriamente dita nesse sentido até a sanção do novo texto do CPC. A única norma que buscou até o momento uniformizar o tratamento da questão em todo o Poder Judiciário foi a mencionada norma expedida pelo CNJ, a qual representou um avanço para o início da consolidação da prática de utilização dos métodos alternativos.

O direito de acesso à justiça implica a vertente formal, que é materializada no Poder Judiciário, e uma ordem jurídica justa. Cumpre ao Judiciário estabelecer política pública de adequado tratamento aos conflitos, organizando os mecanismos de resolução, o que envolve o incentivo permanente aos métodos consensuais, como a conciliação e a mediação, a fim de promover a pacificação social, solução e prevenção de litígios, reduzindo, conseqüentemente, a excessiva judicialização (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2010).

Acerca da necessidade de se buscar a conciliação:

Em todas as legislações se tem dado importância similar às tentativas de conciliação, as quais se tem procurado estimular de maneira diversa. Talvez se haja até supervalorizado o significado da conciliação. Com efeito, se bem que nos dissídios coletivos a conciliação deve ser encarada indubitavelmente como um bem a ser ambicionado, porque, junto com o valor justiça está o valor paz, que nesse âmbito possui grande relevância, na ordem dos conflitos individuais a conciliação deve ser encarada em muitos casos como um substitutivo prático da sentença. Já a qualificamos algumas vezes de um mal menor, porque costuma significar o sacrifício de uma aspiração de justiça com vistas a uma solução rápida e segura.

Se houvesse a segurança de lograr de imediato uma sentença completamente justa, que desse a cada um o que lhe pertence, todos preferiríamos a sentença plenamente justa e instantânea. Precisamente porque não é possível alcançar esse ideal é que surgiu a conciliação. Ou seja, em face da dificuldade em conseguir sempre uma justiça certa, pela inadequação dos meios de prova e de aproximação à verdade, e diante da impossibilidade de lograr uma justiça oportuna pela lentidão dos procedimentos judiciais, almeja-se a conciliação como uma esperança de solução

⁷ A qual será abordada oportunamente no capítulo dedicado à análise voltada para a Justiça do Trabalho.

pronta e concreta, ainda que importe ela em renunciar à possibilidade de lograr tudo a que se cria ter direito. (RODRIGUEZ, 2000, p. 83, grifo nosso).

Assim, nota-se que não é sugerida a exclusão do processo judicial como meio de resolução de conflitos, mas apenas ressaltada a importância de se buscar outros meios mais eficazes, que comprovadamente, conforme será demonstrado adiante, além de apresentarem somente vantagens, têm estampado um resultado muito satisfatório em termos estatísticos, de modo a melhor e mais rapidamente satisfazer interesses e, inclusive, desafogar o Judiciário.

O Judiciário brasileiro tem enfrentado uma crise de efetividade do direito processual e material, sobretudo, porque o número de processos judiciais em andamento (que cresce em proporção geométrica) ultrapassa o limite da capacidade operacional do Poder Judiciário (que aumenta o número de pessoal em proporção aritmética), o que foi agravado pela Emenda Constitucional n. 45 de 09 de dezembro de 2004, que consagrou o direito fundamental à razoável duração do processo (PIMENTA, 2015).

O fato é intensificado pela realidade da existência de muitos recursos repetitivos e de uma cultura estabelecida do litígio, em que o cidadão recorre ao Judiciário para solução de todo e qualquer conflito. Além disso, verifica-se que o direito do trabalho, especificamente, possui um índice muito baixo de cumprimento espontâneo de suas normas pelos destinatários (PIMENTA, 2015).

A crise da Justiça do Trabalho é agravada pelo aumento crescente do acervo processual e do tempo médio de tramitação. A grande maioria desses processos se insere nos grupos dos recursos interpostos com poucas chances de sucesso (por ausência dos pressupostos de admissibilidade ou por se tratar de matéria já pacificada), para fins protelatórios, e dos dissídios individuais de questões repetitivas, atinentes a lesões de massa, ainda não pacificadas (PIMENTA, 2015).

É preciso, então, urgentemente, abandonar o mito de que o magistrado tem mais idoneidade para resolver um conflito particular, pois ninguém melhor do que as partes envolvidas para saber o que deseja receber e o que pode conceder.

3. APLICAÇÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

3.1 Legislação atual

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 3º, inciso I, e artigo 5º, inciso LXXVIII, preza por modos alternativos, adequados e céleres para a resolução de conflitos, como forma de garantia de uma sociedade justa, objetivo fundamental da Lei Maior:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

[...]

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

LXXVIII a todos, no âmbito judicial e administrativo, **são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.**

(Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004) [...]. (BRASIL, 1988, grifo nosso).

No atual CPC, a conciliação é prevista nos seguintes dispositivos:

Artigo 125, inciso IV, deixa claro que compete ao Juiz “Tentar, a qualquer tempo, conciliar as partes”, primando assim, pela rápida solução do litígio, conforme preceitua o inciso II do mesmo artigo em discussão, dando ao Juiz a oportunidade de buscar a resolução da lide logo no começo ou em qualquer fase do processo;

Artigo 277 (capítulo III – Do Procedimento Sumário) aduz que, “O Juiz designará a audiência de conciliação a ser realizada no prazo de 30 (trinta) dias [...]. § 1. A conciliação será reduzida a termo e homologada por sentença, podendo o juiz ser auxiliado por conciliador”;

Artigo 331 (capítulo V – Do Julgamento Conforme o Estado do Processo – Seção III – Da Audiência Preliminar) prevê que “Se não ocorrer qualquer das hipóteses previstas nas seções precedentes, e versar a causa sobre direitos que admitam transação, o juiz designará audiência preliminar, a realizar-se no prazo de 30 (trinta) dias [...]. [3] § 1 obtida à conciliação será reduzida a termo e homologada por sentença”;

Artigo 448 (capítulo VII – Da Audiência – Seção II – Da Conciliação) também dispõe que “antes de iniciar a instrução, o juiz tentará conciliar as partes. Chegando a acordo, o juiz mandará tomá-lo por termo”. Isso para as causas que versarem sobre direitos patrimoniais privados e para as causas de família em que admitam transação. (CAVALCANTE, 2013).

Também merece destaque o Código de Defesa do Consumidor (CDC) - Lei n. 8.078/90, a Lei n. 9.099/95, que dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais, a Lei n. 9.307/96, que dispõe sobre a arbitragem, e a Lei n. 10.259/01, que dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais no âmbito da Justiça Federal. Todas, de algum modo, priorizam a conciliação como meio de resolução de conflitos entre as partes.

Por fim, é importante apontar que a Resolução n. 125 de 2010 do CNJ, base do novo texto do CPC, que passará a vigorar a partir de 2016, é fruto da campanha realizada pelo próprio CNJ em 2006, que lançou o “Movimento pela Conciliação”, utilizando a referida técnica, desde então, em parceria com órgãos como a Ordem dos Advogados do Brasil e o Ministério Público, para desenvolver trabalhos em prol da conciliação.

Como se vê, a conciliação não é algo novo, apenas esteve esquecida por muito tempo em detrimento da desídia do judiciário e do formalismo processual centralizador que impregnou o judiciário brasileiro, mas que agora vem renascendo com força, impulsionada pelo Conselho Nacional de Justiça, órgão responsável por sua disseminação. [...] de fato, ela veio para ficar. (CAVALCANTE, 2013).

Diante disso, o que se espera é uma mudança no paradigma atual do Judiciário brasileiro, pautado numa busca pelo tratamento adequado aos conflitos e a efetiva promoção da ordem pública e dos princípios constitucionais, por vezes dificultados pelo próprio CPC vigente, que não prioriza as formas alternativas de resolução de conflito e torna os processos comumente demorados e burocráticos.

3.2 Aplicação no novo texto do CPC

A presidente da república Dilma Rousseff sancionou, em 16 de março de 2015, o novo texto do CPC, aprovado pelo Senado, em dezembro de 2014 (PLS n. 166/2010). De acordo com notícia publicada pelo Supremo Tribunal Federal na mesma data, um de seus focos é a preferência aos métodos de conciliação e mediação para solucionar conflitos, buscando-se a razoável duração dos processos (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2015).

Criamos um instrumento capaz de julgar essa litigiosidade de massa de mais 800 mil ações iguais, que vão receber o mesmo tratamento num prazo bastante razoável, o que vai eliminar essa carga de trabalho do Judiciário, permitindo que possa prestar uma justiça mais rápida em relação aos demais casos que não representam esse contencioso de massa. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2015).

Em seu discurso, realizado na cerimônia de sanção ao texto do novo CPC, a presidente Dilma Rousseff proferiu os seguintes dizeres:

O código de processo civil precisa ser um reflexo dos costumes, das tendências e das características da sociedade em que ele foi concebido. A prática da justiça deve traduzir

a realidade que vivemos, sendo fundamental que o estágio de desenvolvimento social tenha reflexo nas leis e na atuação da Justiça. Por isso, essa sanção é um momento histórico, nosso novo Código de Processo Civil nasce dessa busca de identidade entre o fato social, a sociedade e a prática jurídica, e ao conseguir alcançá-la, dá solidez à nossa democracia e à nossa institucionalidade. O espírito do novo Código valoriza como nunca a conciliação [...], o esforço pelo consenso, como mostraram todos que me antecederam nessa tribuna, como forma de resolver pacífica e naturalmente os litígios. O propósito é atenuar e resolver conflitos, visando soluções negociadas, que satisfaçam da melhor maneira possível às partes envolvidas nas diferentes questões que chegam ao Judiciário. Incentiva-se, inclusive, a redução do formalismo jurídico, sempre que a serviço da busca do consenso. O novo código democratiza ainda mais o acesso à Justiça [...] (Informação verbal).⁸

O texto do novo código incorpora um ideal de redução do formalismo jurídico, buscando a democratização do acesso à justiça. Adota soluções que visam facilitar o funcionamento do Judiciário, desafogando-o em termos de demanda, destacada como mais importante inovação, a determinação obrigatória de criação de centros de solução consensual de conflitos em todos os tribunais, na tentativa de substituir a cultura do litígio pela resolução pacífica. Segundo o presidente do Senado, Renan Calheiros, foi a matéria mais importante deliberada nos últimos dois anos. O atual ministro do Tribunal de Contas da União, Vital do Rêgo, afirmou ser uma obra da nação brasileira, celebrada pela liberdade, democracia e justiça (SENADO FEDERAL, 2015).

Os centros de solução de conflitos devem promover audiências de conciliação e mediação, que podem se desdobrar em várias sessões, podendo o juiz, inclusive, realizar nova tentativa de conciliação ao longo da instrução.

Além da criação dos centros, determinou-se que a conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da neutralidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade e da informalidade, assegurado o sigilo das informações deliberadas e obtidas ao longo do procedimento.

A conciliação deverá ser incentivada por todos os operadores do Direito, assegurado ao conciliador um papel ativo na solução do litígio, o qual poderá ser escolhido pelas partes de comum acordo ou determinado pelo Tribunal, de acordo com o registro interno de conciliadores e mediadores que deverá ser criado e mantido por cada tribunal, contendo as informações necessárias à atuação.

⁸ Discurso obtido em arquivo anexado ao site do Planalto em 16 de março de 2015.

O marco de importância da inovação do Código, em termos de conciliação e mediação, é a determinação de designação de uma audiência preliminar de conciliação obrigatória, na qual deverá atuar necessariamente o conciliador/mediador, desde que haja anuência de ambas as partes, a petição inicial preencha os requisitos essenciais e não seja o caso de improcedência liminar do pedido.

4. APLICAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A conciliação para o ordenamento trabalhista,

É uma forma de solução de conflitos trabalhistas em que as próprias partes fazem concessões recíprocas acerca dos seus direitos subjetivos. O acordo, a transação e a renúncia podem ser objetos de conciliação, mas o Juiz do Trabalho pode recusar-se, validamente, a homologá-los, desde que fundamente a sua decisão. O TST editou a Súmula nº 418 que considera inexistir direito líquido e certo à homologação de acordo celebrado pelas partes. (LEITE, 2014a, p. 120).

Inicialmente, cumpre destacar que a oralidade, a celeridade e a simplificação regem o processo do trabalho. Para Mauro Schiavi (2014), a conciliação é um princípio peculiar do processo do trabalho; tradicionalmente, a Justiça do Trabalho é a Justiça da Conciliação, e, historicamente, os primeiros órgãos de resolução de conflitos trabalhistas foram predominantemente conciliatórios.

A autocomposição só deve ser tentada e efetivamente homologada em situações onde estão envolvidos direitos disponíveis das partes e que não implique em renúncia de direitos, podendo ocorrer, no âmbito judicial, nos dissídios individuais, normalmente no próprio processo – ver artigos 831, parágrafo único, 846 e 850 da CLT –, denominada intraprocessual, e extraprocessualmente, como no âmbito da Comissão de Conciliação Prévia (CCP)⁹ (LEITE, 2014a). A autocomposição pode ser ainda assistida ou não, de acordo com a existência ou não de participação auxiliar de terceiro (ALMEIDA, 2014).

⁹ Ver artigo 625-E da CLT.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a lei determina como prerrogativa do juiz o aconselhamento das partes à conciliação, entretanto, onde se lê “prerrogativa”, deve ser entendida “obrigação” a partir de uma interpretação sistemática e teleológica da legislação. Em termos de previsão legal, há a obrigatoriedade da tentativa de conciliação por parte do magistrado em basicamente dois momentos processuais, no que se refere aos dissídios individuais em rito ordinário, sumário e sumaríssimo: na abertura da audiência de julgamento, antes do início da instrução e, logo após a apresentação das razões finais, antes da sentença (artigo 850 da CLT), hipótese em que, ausente o êxito, o juiz proferirá decisão na própria audiência ou no prazo de dez dias (BRASIL, 1943).

Entretanto, no que tange à oportunidade para tentativa de conciliação, extrai-se do artigo 764, parágrafo 3º, da CLT que as partes podem celebrar acordo a qualquer tempo, independentemente da participação do juiz – “é lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório” (BRASIL, 1943).

Tamanha é a importância da celebração de acordo, que a interpretação que vigora acerca da ausência da tentativa de conciliação é a configuração de nulidade relativa, conforme previsão do artigo 794 da CLT, devendo ser demonstrado o prejuízo causado às partes – “nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes” (BRASIL, 1943). Assim entende Carlos Henrique Bezerra Leite:

Embora não haja previsão legal expressa sobre as consequências processuais pela inobservância da proposta de conciliação, tem-se entendido que se o juiz não propõe a conciliação haverá nulidade absoluta dos atos processuais posteriores.

Entretanto, não deve ser declarada a nulidade dos atos processuais se, no caso concreto, o juiz verificar que a ausência de proposta conciliatória não foi impugnada no momento oportuno ou não tenha implicado prejuízo. (LEITE, 2014b, p. 355).

Para os dissídios coletivos, a conciliação, conforme abordada neste trabalho, não tem previsão específica na legislação, de modo que o que se faz obrigatório antes da representação é a negociação coletiva (BRASIL, 1988), a qual, conforme exposto acima, também se constitui em espécie do gênero autocomposição.

Em relação à audiência em demanda que discuta controvérsia acerca de relação de emprego, na hipótese de ausência devidamente justificada por motivo relevante do autor da ação,

empregado, quando não for indispensável seu depoimento pessoal, não há necessidade de adiamento, sendo permitida a substituição por outro empregado do mesmo ramo profissional ou pelo sindicato (artigo 843, parágrafo 2º, da CLT). Essa medida tem a finalidade de garantir a celeridade processual, tendo em vista que não será possível proceder-se à conciliação (ALMEIDA, 2014).

Uma vez obtido o sucesso em relação à proposta de conciliação, será reduzido a termo o acordo e assinado pelas partes e pelo juiz. Tão importante é a importância do acordo e de seu cumprimento, que é ilustrada pelo estabelecimento da possibilidade de, para o caso de descumprimento do acordo, fixar-se a obrigação de satisfação integral do pedido ou pagamento de indenização convencionada, acompanhada do cumprimento dos termos do acordo (artigo 846, parágrafo 2º, da CLT). Ressalte-se que o advogado é peça imprescindível na realização da conciliação, de modo que, sem sua anuência e participação, não pode haver celebração de acordo.¹⁰

O acordo celebrado via conciliação, para adquirir validade, impõe de homologação do juiz (artigo 331, parágrafo 1º, do CPC), a qual constitui faculdade do magistrado, conforme determinação da Súmula n. 418 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)¹¹. O juiz deverá observar se o acordo encontra-se consoante o ordenamento jurídico e em respeito aos direitos indisponíveis do trabalhador. Se não versar sobre direitos indisponíveis, o demandado pode reconhecer o pedido da inicial, caso em que será homologado o acordo e proferida sentença de mérito (artigo 269, inciso II, CPC). Entretanto, para Cléber Lúcio de Almeida (2014), a celebração de acordo extrajudicial após apresentação da defesa ocasiona a perda do objeto da ação, de modo que será extinta sem resolução de mérito.

A solução negociada do conflito de interesses é a mais democrática forma de por fim ao processo judicial, visto que, por meio dela, **as próprias partes estabelecem os termos para a sua solução**, além de atender aos princípios da celeridade, da economia e da eficácia da decisão.

Por essa razão, o processo do trabalho adota como diretriz básica a tentativa de solução negociada do conflito submetido ao Judiciário, impondo ao juiz que convide as partes à negociação no início e final da instrução do processo e o autoriza a fazê-lo em

¹⁰ Informação obtida em entrevista concedida pela Central Permanente de Conciliação em Segunda Instância do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em 07 de abril de 2015.

¹¹ Dispõe que “a concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.” (BRASIL, 2005).

qualquer fase processual (art. 764 e 852-E da CLT) [oportunidades em que deverá o magistrado responsável esclarecer às partes sobre as vantagens da conciliação].

As partes, por estarem mais próximas da realidade dos fatos em que sustentam as suas posições, estão em melhores condições de encontrar uma solução que a ambas satisfaça, além do que **a parte que conscientemente cede um pouco em suas pretensões se sentirá mais confortável com a solução do conflito do que aquela que tem essa solução imposta por um terceiro** (o juiz).

[...]

A solução dos conflitos de interesses, como ato jurisdicional, não se dá apenas quando ela é imposta às partes. Daí a razão pela qual **o CPC (arts. 269, III, 449 e 584, III) e a CLT (arts. 831, parágrafo único, e 832, parágrafo 4º) atribuem ao termo de acordo a natureza de sentença de mérito irrecorrível**, salvo, no processo do trabalho, para a União, quanto às contribuições previdenciárias. (ALMEIDA, 2014, p. 673, destaque nosso).

O termo de acordo homologado é equivalente à sentença irrecorrível, salvo para a União, quanto às contribuições previdenciárias (artigo 831, parágrafo único, da CLT). Somente poderá ser impugnado por meio de ação rescisória, conforme determinação da Súmula n. 259 do TST¹². Quanto ao dissídio coletivo, o Ministério Público poderá interferir nos termos do acordo a ser firmado, assegurado o direito de recorrer, mesmo após a homologação, na hipótese de violação à Constituição ou à lei (artigo 83, inciso IX, da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993).

Vale apontar que, até 2016, o principal instrumento legal de regulamentação da aplicação dos institutos dos métodos alternativos de solução conflitos no âmbito da Justiça do Trabalho era a Resolução n. 125 do CNJ. Entretanto, em 30 de setembro de 2016, foi editada a Resolução n. 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a fim de “uniformizar e consolidar a política pública permanente de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução de litígios no âmbito da Justiça do Trabalho”, considerando, também, a necessidade de centralização das estruturas de solução consensual de demandas (CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO, 2016).

Dentre suas disposições, a referida resolução determina: a) que tanto a conciliação quanto a mediação, *in casu*, ocorrerão após instauração da lide; b) instituição nos Tribunais Regionais do Trabalho de um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC-JT) e de Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas

¹²Assim dispõe: “Só por ação rescisória é atacável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT”. (BRASIL, 1943).

(CEJUSC-JT), estabelecendo seu respectivo funcionamento e regulamentação; c) a necessidade de acompanhamento estatístico; d) a criação do portal da conciliação no site do CSJT.

4.1 Comissões de Conciliação Prévia (CCP)

“As comissões de conciliação prévia são órgãos criados no âmbito dos sindicatos ou das empresas, com a finalidade de resolução do conflito individual trabalhista por meio da autocomposição. Trata-se de um meio alternativo, extrajudicial [...]” (SCHIAVI, 2014, p. 38).

Trata-se de um instituto de criação facultativa, que terá composição paritária entre representantes de empregados e empregadores. Obtido o acordo, será formulado por escrito ou reduzido a termo pelo membro da comissão, entregando-se cópia às partes. Frustrada a conciliação, será fornecida às partes declaração de tentativa de conciliação pelo membro da comissão, contendo a descrição do objeto, devendo ser juntada em futura reclamação trabalhista. A provocação da comissão pelo interessado suspende o prazo prescricional, sendo que a comissão tem até 10 dias para realização da audiência de conciliação. Ultrapassado esse prazo, volta a fluir o prazo prescricional, devendo ser fornecida ao reclamante a certidão de tentativa (artigos 625-A a 625-H, CLT).

Há entendimentos doutrinários e jurisprudenciais do TST, de que a tentativa de conciliação por parte das CCP, nos locais que delas disponham, é pressuposto processual, sem o qual o processo é declarado nulo, sobretudo, se observado o disposto no artigo 625-D da CLT, que determina a necessidade de submissão de qualquer demanda trabalhista. Entretanto, jurisprudência recente do TST aponta para o caráter facultativo da submissão de demandas à CCP¹³.

Vedar o acesso ao Judiciário, em razão de ausência de tentativa de conciliação pela CCP por iniciativa da parte, constitui violação de garantia fundamental do indivíduo, constitucionalmente prevista no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição de 1988. Ademais, tendo em vista que o processo do trabalho preza pela conciliação, esta pode ser realizada a qualquer momento no processo, de modo que não acarreta qualquer prejuízo ao Judiciário ou às partes, a ausência de conciliação extrajudicial, e o acordo, por sua vez, não faz coisa julgada.

¹³ Processo: E-RR - 61900-60.2001.5.15.0113. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos - Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 30 Abr. 2010.

No mesmo sentido, mostra-se a Súmula n. 02 do TRT da Segunda Região. O Supremo Tribunal Federal, por sua vez, reconheceu em 2009 a facultatividade, em decisão liminar proferida em duas ADIs (2139 e 2160).

4.2 TRT da Terceira Região

O CNJ, por meio da Recomendação n. 8, de 27 de fevereiro de 2007, incentiva os tribunais de justiça, tribunais regionais federais e tribunais regionais do trabalho à realização de estudos e de ações tendentes a dar continuidade ao Movimento pela Conciliação, lançado pelo CNJ, em agosto de 2006, o qual obteve resultados muito positivos, que culminaram com o Dia Nacional da Conciliação, proclamado no dia oito de dezembro do mesmo ano. Foram estabelecidas diretrizes de planejamento, dentre as quais se encontra a necessidade de constituição de comissão permanente encarregada das atividades (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2007).

A partir dessa norma, o TRT da Terceira Região, em nove de abril de 2008, publicou o Ato Regulamentar n. 1 VPJ/DJ, que dispôs sobre a instalação do Núcleo de Conciliação de Segunda Instância e suas audiências nos processos em fase de recurso:

Art. 1º - Os processos em fase de recurso de revista neste Tribunal deverão ser incluídos em pauta, antes do despacho de que trata o § 1º do artigo 896 da CLT, para audiência de tentativa de conciliação.

§ 1º As datas e o número de processos das audiências de tentativa de conciliação serão estabelecidos por esta Vice-Presidência Judicial.

§ 2º Mediante publicação no Diário Oficial "Minas Gerais", as partes e seus procuradores serão intimados para comparecer à audiência designada.

§ 3º As audiências serão realizadas na sede do Tribunal.

Art. 2º - Para atender às disposições do § 1º do artigo anterior, a Assessoria Jurídica da Presidência deverá selecionar os processos em fase de recurso de revista e encaminhá-los ao Gabinete da Vice-Presidência Judicial.

Art. 3º - Aceita a proposta conciliatória, será a mesma formalizada através de ata de audiência, subscrita pelas partes, pelos advogados e pelo Desembargador Vice-Presidente Judicial, devendo indicar a natureza jurídica dos títulos (art. 832, § 3º, da CLT) e conter expressa desistência dos recursos interpostos.

Parágrafo único. Conciliadas as partes, os autos serão imediatamente encaminhados ao MM. Juízo de origem, para que se proceda aos trâmites subsequentes.

Art. 4º - Frustrada a tentativa de conciliação, far-se-á o devido registro, determinando-se o prosseguimento do feito. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO, 2008).

As informações fornecidas adiante foram obtidas em visita e entrevista na Central Permanente de Conciliação de Segunda Instância do Tribunal¹⁴.

Foi criada uma grande central de conciliação no âmbito do TRT da Terceira Região, subdividida em três subseções, que funcionam de forma independente. O núcleo de segunda instância surgiu ligado à Primeira Vice-Presidência do Tribunal – a partir do Ato Regulamentar n. 01 da Vice-Presidência, adquiriu caráter de órgão autônomo –, o núcleo de 1ª instância, à Vice Corregedoria, e o de Execuções e Precatórios, ligado à Segunda Vice-Presidência. Na realidade, a competência para organização e promoção da conciliação é da Presidência, mas por delegação, constante no Regimento Interno do Tribunal, foi transmitida às Vice-Presidências e Vice Corregedoria.

O setor atua na conciliação de todos os processos em fase recursal, desde recurso ordinário até agravo de instrumento em recurso de revista, antes mesmo da ida ao gabinete do desembargador. São responsáveis, a Exma. Juíza do Trabalho Wilméia da Costa Benevides, Juíza auxiliar, com o apoio de duas analistas judiciárias, capacitadas para a conciliação.

Inicialmente, a ideia era promover a conciliação somente nos casos em que a parte solicitasse diretamente ao tribunal¹⁵. Entretanto, a Central atua não somente por determinação normativa, mas na busca de promover o máximo de acordos possível, visando a auxiliar as partes quanto ao recebimento rápido e eficaz de seus créditos, de modo que, gradativamente, tem-se buscado promover a conciliação também em processos em que as partes não solicitaram, mas que, tecnicamente, pode-se identificar nítida possibilidade de êxito na celebração de acordo. Essa estratégia evita a execução do processo pela vara competente, e evita o encaminhamento do recurso ao TST, reduzindo consideravelmente a sobrecarga processual e, conseqüentemente, permitindo que dispense mais tempo na análise de matérias mais relevantes.

Ressalta-se que, na segunda instância, discute-se somente o aspecto financeiro da demanda, a forma pela qual ocorrerá o pagamento do crédito determinado pelo juiz de 1ª instância. Entretanto, ainda assim, há muito sentimento envolvido. A maior parte dos entraves na

¹⁴ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada na Central Permanente de Conciliação em Segunda Instância do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, localizado à Rua Desembargador Drumond, 41, 10º andar, bairro Serra – Belo Horizonte/MG, em 07 abr. 2015.

¹⁵ Basta fazer o requerimento, por meio do preenchimento de formulário no site do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região.

solução de um litígio encontra-se fundada em questões emocionais, como mágoas, frustrações e decepções por ausência de reconhecimento.

Nos processos que estão em fase de Agravo de Petição e AP em Recurso de Revista, recurso próprio da fase de execução, a lide restringe-se à forma de cálculo da condenação e cumprimento de obrigações de fazer. Já nos processos em fase de Revista em Recurso Ordinário, há ainda discussão do direito, no entanto, o recurso somente será admitido quando tratar de matérias específicas, pois a CLT estabelece não só requisitos formais, mas materiais, de modo que sua grande maioria sequer será analisada pelo TST. Assim, em razão de as partes já saberem mensurar o risco do processo, trata-se de uma excelente fase para a celebração do acordo.

A cultura brasileira ainda vigora no sentido de incentivo ao litígio, de modo que os operadores do Direito, sobretudo, os advogados do jurídico interno das empresas, os quais mais comparecem ao tribunal, apresentam certa resistência à utilização dos métodos alternativos de solução de conflitos. Contudo, com bastante trabalho, mostrando-se às empresas as inúmeras vantagens da conciliação, tem-se alcançado gradativamente sua aproximação. As primeiras empresas que começaram a perceber essas vantagens e buscar a conciliação foram os bancos e as de telecomunicações, sobretudo quanto ao tema relativo à terceirização.

A conciliação pode ocorrer e deve ser buscada sua realização em todas as fases do processo, trata-se de dever do magistrado. A tentativa de conciliação é importante em relação a todas as matérias, mas há algumas que se mostram impossíveis, como as que envolvem o Estado como parte em matéria Previdenciária. Posso vislumbrar somente vantagens decorrentes da conciliação, e a redução do tempo de duração do processo é o maior fator de justiça do acordo, pois um processo demorado não é justo para as partes. Em relação ao foco nos métodos alternativos de solução de conflitos, trazido pelo novo texto do Código de Processo Civil, acredito que não haverá significativa implementação de mudanças no âmbito da Justiça do Trabalho, pois aqui, sempre realizamos o que agora foi determinado, sempre priorizamos a celebração de acordo e a celeridade processual, desde 2008, quando da instauração da Central. (Exma. Juíza do Trabalho Wilméia de Costa Benevides, Juíza Auxiliar da Central).

A conciliação é um princípio do Direito do Trabalho, de modo que não pode ser vedada em qualquer fase do processo. Buscamos de todas as maneiras o êxito na conciliação entre as partes e fazemos com paixão à causa, não se trata somente de uma atividade profissional. Não desistimos enquanto não alcançamos um acordo que satisfaça às partes, que sabemos que será executado facilmente. Fazemos uso de todas as formas para possibilitar a celebração do acordo, pesquisamos de todos os modos os contatos das partes para convencê-las a comparecer à audiência, seja por meio da internet ou do telefone. Quando uma das partes comparece à audiência e a outra não, a Exma. Juíza do Trabalho Wilméia da Costa Benevides liga para o advogado da outra parte e faz a conciliação por telefone, encaminhando, ao final, por e-mail, o acordo homologado. Normalmente, é a reclamada que comparece com proposta, e a Exma. Juíza do

Trabalho Wilméia da Costa Benevides a transmite à outra parte por telefone, possibilitando a comunicação e acertando os termos de acordo a vontade mútua. Não existe previsão legal de conciliação na segunda instância, de modo que a Central, como núcleo independente, foi implementada pela assessoria do Dr. José Murilo, presidente da Seção de Dissídio Coletivo e, à época, Primeiro Vice-Presidente do Tribunal. O estado brasileiro que realiza audiências em um maior número de processos é o Mato Grosso do Sul, mas nós temos o maior número de acordos celebrados, o Tribunal é pioneiro nisso e líder brasileiro na conciliação. (Carolina, Assessora Jurídica).

Em segundo grau, as audiências de conciliação começaram de maneira tímida, com inclusão em pauta de ações coletivas e algumas outras, a requerimento das partes ou do relator do processo, as quais aconteciam de modo precário na sala do Primeiro Vice-Presidente do Tribunal. Em agosto de 2014, a Primeira Vice-Presidência ampliou o Núcleo, aperfeiçoando suas instalações e a informatização do sistema, além da divulgação às empresas e aos escritórios de advocacia sobre a inovação, podendo ser realizadas audiências por e-mail. Por fim, em 18 de dezembro de 2014, foi aprovada pelo Órgão Especial do Tribunal proposta apresentada pelo Primeiro Vice-Presidente, Desembargador José Murilo de Moraes, estruturando e regulamentando o funcionamento do Núcleo, alterando sua denominação para Central de Conciliação de 2º Grau¹⁶.

Somente em agosto de 2014, entraram em pauta 92 processos, tendo sido realizados 51 acordos, somando o valor total de R\$ 2.199.921,68 (estatísticas do ano de 2014 em anexo), sendo que um processo da pauta possibilitou acordo em outros 186 referentes ao Município de Itinga. Diariamente ocorrem em média 10 audiências, de segunda a sexta-feira, das 14h às 18h. O Núcleo realiza, ainda, audiências de tentativa de conciliação em dissídios coletivos.¹⁷

A estatística fornecida pelo tribunal¹⁸, em relação à ação da Central de Conciliação de 2º Grau, é de que, em 2013, entraram em pauta 260 processos, tendo sido celebrados 131 acordos, totalizando R\$17.879.564,03. Foram realizadas 38 audiências em Dissídios Coletivos e efetuados 26 acordos. Em 2014, foram incluídos em pauta 1202 processos, sendo 76 em fase de recurso de revista e 485 conciliados, cujos valores alcançaram o montante de R\$33.855.592,95. Na semana da Execução, realizada de 22 a 26 de setembro de 2014, foram incluídos 29 processos em pauta e

¹⁶ Informações internas de controle estatístico do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região.

¹⁷ Informações internas de controle estatístico do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região.

¹⁸ Informações internas de controle estatístico do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região.

conciliados seis, totalizando R\$536.000,00 em acordo. Já na Semana Nacional da Conciliação (24 a 28 de novembro 2014), 134 processos foram incluídos em pauta, com 85 acordos realizados, totalizando R\$1.707.679,82, sendo que 15 audiências foram remarçadas a pedido das partes para negociação.

No período respectivo, ainda, foram realizadas 56 audiências de tentativa de conciliação nos Dissídios Coletivos e celebrados 35 acordos. No biênio de 2014-2015, então, foram realizadas 3810 audiências, das quais resultaram 1186 acordos, cujo valor total foi de R\$119.538.508,95. No ano de 2015, apenas, 2689 audiências realizadas, das quais resultaram 701 acordos, totalizando R\$85.682.916,00. Somente na semana da conciliação, ocorrida entre os dias 16 e 20 de março de 2015, foram realizadas 254 audiências e 84 acordos, somando um total de R\$9.452.190,38 em acordos.

Em 2016, por sua vez, até o mês de junho, foram realizadas 1257 audiências, com 360 acordos realizados somando um valor de R\$60.136.039,21. Em setembro, foram realizadas 362 audiências, que originaram 130 acordos, totalizando um valor homologado de R\$12.087.567,00. Ainda em 2016, de outubro a dezembro, já no âmbito do CEJUSC-JT de 2º grau, instaurado pela Resolução n. 174 de 2016 do CSJT, constatou-se a realização de 657 audiências, das quais resultaram 272 acordos, cujo valor total foi de R\$80.681.838,00. Veja-se que, em apenas três meses (após a edição da Resolução n. 174 do CSJT), o número de acordos realizados no ano de 2016 quase alcançou o número de acordos realizados no ano de 2015 inteiro, o que aponta, aparentemente, para os resultados positivos obtidos pela referida resolução de 2016.

Por fim, no primeiro semestre de 2017, presente ano, foram realizadas 1.122 audiências, das quais resultaram 562 acordos, que totalizam um valor de R\$62.535.535,00. Pode-se afirmar que os indicadores têm apresentado um crescimento gradativo.

Em relação à Central Permanente de Conciliação de 1º Grau, em 2014, na pauta regular de audiências de conciliação da Central de Conciliação de 1º Grau do TRT Terceira Região, obteve-se um êxito de 42,78% em audiências de conciliação designadas.¹⁹

¹⁹ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada junto à Central de Conciliação de 1º Grau do Tribunal Regional Federal da Terceira Região, localizada na Av. Augusto de Lima 1234, Barro Preto – Belo Horizonte/MG, em 24 de março de 2015.

Pode-se destacar, ainda, em termos de normatização interna do Tribunal, a Portaria n. 451, de 15 de março de 2011 (cria o Núcleo de Conciliação Permanente do TRT da Terceira Região), a Ordem de Serviço GP/DG n. 01, de 19 de julho de 2013 (dispõe sobre a organização e funcionamento da Central Permanente de Conciliação de 1º Grau, no âmbito da Justiça do Trabalho da Terceira Região), e a Resolução Conjunta GP/CR/VCR n. 02, de 20 de outubro de 2014 (dispõe sobre a criação da Central de Ações de Consignação em Pagamento no Foro de Belo Horizonte).²⁰

Norma de extrema relevância ainda nesse aspecto, sobretudo, para as partes, mas de caráter totalmente inovador, que atraiu significativamente a atenção, quando da realização da pesquisa de campo junto à Central de Conciliação de 2º Grau, é a Resolução Administrativa n. 82, de 10 de maio de 2012, aprovando proposta apresentada pela Vice-Presidência do Tribunal, que regulamenta o Procedimento de Reunião de Execuções (PRE), no Núcleo de Conciliação de Segunda Instância e na Secretaria de Execuções e Precatórios (SEP), no âmbito do TRT da Terceira Região.

A referida norma dispõe que o Núcleo de Conciliação da Segunda Instância e a SEP poderão processar o Regime Especial de Execução, com objetivo de pagamento parcelado do débito, e o Regime de Execução Forçada, que viabiliza a expropriação do patrimônio dos devedores em prol do conjunto de credores, espécies de Procedimento de Reunião de Execuções - PRE. A finalidade precípua do procedimento é a tentativa de receber os créditos trabalhistas constituídos e não deixá-los parados, pois o processo chega ao fim, transita em julgado, mas não ocorre o exaurimento da obrigação, de modo que não se cumpre a finalidade processual.

A conciliação, apesar de sempre ter existido na Justiça do Trabalho, só passou a ser mais incentivada pelos tribunais após a edição da Resolução n. 125 de 2010 do CNJ, que previu a obrigatoriedade de se criarem estruturas exclusivas para a conciliação, o que foi reforçado e regulamentado especificamente pela Resolução n. 174 de 2016 do CSJT. Pode-se dizer que, em

²⁰ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada junto à Central de Conciliação de 1º Grau do Tribunal Regional Federal da Terceira Região, localizada na Av. Augusto de Lima 1234, Barro Preto – Belo Horizonte/MG, em 24 de março de 2015.

aspecto geral, a estrutura existente no TRT da Terceira Região ainda não é suficiente para atender ao volume de demandas, mas a ampliação está em fase de implementação.²¹

CONCLUSÃO

Pode-se dizer que a conciliação, como método de solução consensual de conflitos no Brasil, iniciou timidamente sua disseminação, em razão principalmente da cultura dos operadores do Direito voltada para o litígio. As vantagens da celebração do acordo são incontáveis, tanto para as partes, que participam da construção de solução que satisfaça seus interesses da melhor maneira possível, de forma célere e com baixíssimos custos, quanto para o Judiciário, que recebe menor número de demandas, permitindo a apreciação de controvérsias mais complexas e talvez mais relevantes.

Gradativamente, o instituto vem conquistando espaço na cultura brasileira e, uma vez verdadeiramente conhecidos seus benefícios, também a legislação o tem abarcado. A Resolução n. 125 de 2010 do CNJ iniciou uma tentativa de consolidação formal de aplicação, incentivando a criação de centrais de solução de litígios. Posteriormente, o novo texto do CPC implementou a obrigatoriedade da criação de centrais de conciliação pelos tribunais, bem como a tentativa de conciliação preliminar em todas as demandas que não versem sobre direitos indisponíveis e a necessidade de buscar-se o acordo ao longo de todo o processo, primando-se pelo consenso.

A Justiça do Trabalho, por sua vez, tem estado, há muito tempo, um passo à frente do restante do Judiciário na adoção do método, primando pela tentativa de conciliação em todas as fases do processo, tanto em dissídio individual quanto coletivo, dispondo, para tanto, de Centrais Permanentes de Conciliação especializadas, como se observa no TRT da Terceira Região. Qualquer parte pode ter acesso e participar da tentativa de acordo, os quais se mostram em constante crescimento significativo, na medida da divulgação à sociedade e ampliação do acesso, bem como do aperfeiçoamento do aparato disponível. Além disso, a edição da Resolução n. 174 de 2016 do CSJT trouxe uma regulamentação uniforme, centralizadora e específica, sobretudo, com a criação das estruturas – centros e núcleos - que permitem a aplicação dos métodos de

²¹ Dados da entrevista. Pesquisa de campo realizada junto à Central de Conciliação de 1º Grau do Tribunal Regional Federal da Terceira Região, localizada na Av. Augusto de Lima 1234, Barro Preto – Belo Horizonte/MG, em 24 de março de 2015.

solução consensual de acesso a todos no âmbito dos Tribunais Regionais.

O novo texto do Código de Processo Civil promete grande contribuição para mudanças nos rumos do litígio e sua resolução, buscando mais celeridade, eficácia e, conseqüentemente, democratização e justiça no ordenamento jurídico brasileiro, e com certeza, incentivará uma ampliação cada vez mais intensa da dinâmica na Justiça do Trabalho, embora esta já venha reconhecendo de longa data as vantagens do acordo.

Espera-se que, no futuro, o Poder Judiciário cuide somente de questões que demonstrem efetiva violação às Constituições da República e dos Estados federados, de modo que a sociedade possa alcançar, por si mesma, soluções mais dignas e satisfatórias para questões que envolvam direitos disponíveis, afastando a ideia equivocada de que um terceiro possa melhor atender ao seu interesse.

Entretanto, para que o instituto possa se disseminar e se efetivar gradativamente, deve haver a crescente atuação do Poder Público, a fim de garantir um constante investimento na infraestrutura dos órgãos competentes para a conciliação, incluindo o ambiente físico e a capacitação dos profissionais atuantes como facilitadores, bem como a melhor divulgação dos benefícios e facilidades proporcionados à sociedade. Talvez a maior parte da população que ainda não aderiu à utilização da conciliação e da mediação não o fez por falta de informação acerca das vantagens que podem ser obtidas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. **Direito processual do trabalho. Belo Horizonte**: Del Rey, 2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 28 Mar. 2015.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 mar. 2015.

BRASIL. Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. **Código de Processo Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5869.htm>. Acesso em: 28 Mar. 2015.

BRASIL. Lei n. 10.192 de 14 de fevereiro de 2001. Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 fev. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10192.htm>. Acesso em: 15 mar. 2015.

BRASIL. Minas Gerais, Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Ato Regulamentar VPJ/DJ n. 1, de 09 de abril de 2008**. Dispõe sobre a instalação do Núcleo de Conciliação de 2ª Instância e das audiências de conciliação nos processos em fase de recurso de revista no âmbito deste Tribunal. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/1361/Ato%20Regulamentar%20TRT3_VPJ_DJ%20n_%201,%202009_04_2008%20ORIGINAL.pdf?sequence=1>. Acesso em: 18 de março de 2015.

BRASIL. Minas Gerais, Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Resolução Administrativo n. 1, de 10 de maio de 2012**. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/898>>. Acesso em: 07 abr. 2015.

BRASIL. Senado Federal. **Novo CPC é sancionado pela presidente Dilma Rousseff**. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/03/16/novo-cpc-e-sancionado-pela-presidente-dilma-rousseff>>. Acesso em: 18 de março de 2015.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Súmula 418. A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. **Diário de Justiça da União**, Brasília, 22, 23 e 24 ago. 2005. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418>. Acesso em: 15 mar. 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ministro Luiz Fux participa de cerimônia que sancionou novo CPC**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=287434&caixaBusca=N>>. Acesso em: 18 de março de 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Trabalhador pode ingressar na Justiça mesmo sem tentar conciliação prévia**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=108151&caixaBusca=N>>. Acesso em: 18 de março de 2015.

CAVALCANTE, Nykson Mendes Lacerda. A conciliação como instrumento de pacificação social na resolução de conflitos. **Revista Arbitral**, Tocantins/TO, 2013. Disponível em: <<http://www.editorajc.com.br/2013/08/a-conciliacao-como-instrumento-de-pacificacao-social-na-resolucao-de-conflitos/>>. Acesso em: 28 Mar. 2015.

CINTRA, Antonio Carlos Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação nº 8, de 27 de fevereiro de 2007.** Recomenda aos Tribunais de Justiça, Tribunais Regionais Federais e Tribunais Regionais do Trabalho a realização de estudos e de ações tendentes a dar continuidade ao Movimento pela Conciliação. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=1218>>. Acesso em: 18 de março de 2015.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010.** Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/stories/docs_cnj/resolucao/arquivo_integral_publicacao_resolucao_n_125.pdf>. Acesso em: 28 Mar. 2015.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Resolução n. 174, de 30 de setembro de 2016.** Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023>. Acesso em: 01 Jul. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de Direito Processual Civil.** 5.ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

GONÇALVES, Aroldo Plínio. **Técnica processual e teoria do processo.** 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

JÚNIOR DIDIER, Fredie. **Curso de direito processual civil.** 5v. Salvador: JusPODIVM, 2014.

LEAL, Rosemiro Pereira. **Teoria Geral do Processo: Primeiros Estudos.** 10. ed. rev. e aum. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho.** São Paulo: LTr, 2014a.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de Processo do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2014b.

PELUSO, Antonio Cezar. **Discurso na sua posse como Presidente do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça, em 23 de abril de 2010.** In: SESSÃO SOLENE DO PLENÁRIO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 3., Brasília, 2010. Ata da [...], realizada em 23 de abril de 2010: posse dos excelentíssimos senhores ministros Antonio Cezar Peluso, na presidência do Supremo Tribunal Federal e do Conselho Nacional de Justiça, e Carlos Augusto Ayres de Freitas Britto, na vice-presidência. Diário da Justiça Eletrônico, 23 maio 2010, p. 24 a 27. STF. Acesso em: 28 Mar. 2015.

PIMENTA, José Roberto Freire. A Reforma do Sistema Recursal Trabalhista pela Lei n. 13.015/2014 e o Novo Papel dos Precedentes Judiciais na Justiça Brasileira: Contexto, Premissas e Desafios. IN: BELMONTE, Alexandre Agra (Coord.). **A nova lei de recursos trabalhistas: Lei n. 13.015/2014.** São Paulo: LTr, 2015. Cap. 2, p. 25-70.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do direito do trabalho**. Tradução e revisão técnica de Wagner D. Giglio. 3. ed. at. São Paulo: LTr, 2000.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SCHRODER, Letícia de Mattos; PAGLIONE, Gabriela Bonini. **Resolução 125 do cnj e os novos rumos da conciliação e mediação: será, enfim, a vez da efetividade da prestação jurisdicional?**. Disponível em:

<<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=18a411989b47ed75>>. Acesso em: 28 Mar. 2015.